

Työnantajakuva parantaminen puolustusministeriössä

Sini Munukka

Tekijä	
Sini Munukka	
Koulutusohjelma	
Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelma	
Raportin/Opinnäytetyön nimi	Sivu- ja liitesivumäärä
Työnantajakuva parantaminen puolustusministeriössä	28 + 2
<p>Tämä toiminnallinen opinnäytetyö tehtiin toimeksiantona puolustusministeriöön. Tavoitteena oli selvittää teemahaastatteluilla puolustusministeriössä olevien harjoittelijoiden mielikuvia ministeriöstä ennen harjoittelua ja niiden mahdollista muutosta harjoittelun aikana. Lisäksi oli tarkoitus saada selville, mitä asioita rekrytointiprosessissa pidettiin hyvinä ja mitä huonoina. Haastattelujen otos oli 6 henkilöä.</p> <p>Haastattelussa saatujen vastausten pohjalta tehtiin video, jonka avulla oli tarkoitus tuoda esiin se, että työtehtävät puolustusministeriössä ovat mielekkäitä ja että puolustusministeriössä on mukavaa olla harjoittelijana. Video on tarkoitus liittää osaksi AMK-harjoittelijoiden hakuilmoitusta ja sen avulla tavoitellaan lisää hakijoita.</p> <p>Opinnäytetyö rajattiin koskemaan ainoastaan puolustusministeriötä. Teoriaosuus rajattiin työnantajakuvaan ja teemahaastattelun teorian niihin aiheisiin, jotka olivat tarpeen ottaa huomioon haastatteluihin valmistauduttaessa.</p> <p>Prosessi aloitettiin syyskuussa 2017 ja haastattelut tehtiin välillä marraskuu 2017 – tammikuu 2018. Video kuvattiin tammikuussa 2018 ja editoitiin helmikuussa 2018. Empiiristä osiota tehtiin haastattelujen lomassa. Kirjallinen tuotos eli prosessin kuvaus ja video saatiin valmiiksi helmikuussa 2018.</p> <p>Haastattelujen lopputulos oli ennako-odotusten mukainen: ennakkomielikuva puolustusministeriöstä oli jäykkä, hierarkkinen ja jopa sotilaallinen, mutta ajan kuluessa ja kun organisaatio tuli tutummaksi, mielikuva muuttui rennommaksi ja välittömämmäksi. Erityisesti tämä haluttiin tuoda esiin videossa, koska se oli suurin esille noussut teema.</p>	
Asiasanat	
työnantajakuva, puolustusministeriö, harjoittelija, rekrytointiprosessi	

Sisällysluettelo

1 Johdanto	2
1.1 Tausta.....	2
1.2 Työn tavoite ja rajaus	3
1.3 Työn rakenne.....	3
2 Työnantajakuva	4
2.1 Yrityksen identiteetti, persoonallisuus ja maine	4
2.2 Mielikuvan muodostuminen ja luominen.....	5
3 Teemahaastattelu	6
3.1 Tutkimushaastattelun ominaispiirteet	6
3.2 Teemahaastattelu ja hyvä haastattelija	7
3.3 Ryhmähaastattelu.....	7
3.4 Aineiston analysointi teema-alueittain	8
4 Prosessin kuvaus	9
4.1 Vaihe 1: Ideointi ja tavoitteen määrittely.....	9
4.2 Vaihe 2: haastattelukysymysten teko ja haastattelut.....	11
4.3 Vaihe 3: haastattelujen tulokset, teemoittelu ja videon käsikirjoitus	13
4.4 Vaihe 4: Video ja editointi	15
4.5 Hyödylliset haastattelutulokset toimeksiantajalle.....	17
4.5.1 Harjoitteluhakuilmoitus: hyvät ja huonot puolet	17
4.5.2 Rekrytointiprosessin sujuvuus ja parannusehdotukset	18
4.5.3 Harjoittelijoiden muutosehdotuksia.....	20
4.5.4 Ajatuksia videotyökalusta	21
5 Pohdinta	23
5.1 Haastattelujen tulokset	23
5.2 Video	23
5.3 Oman oppimisen arviointi	24
5.4 Työnantajan hyöty	25
Lähteet	27
Liitteet.....	29

1 Johdanto

Työnantajamielikuva (eng. Employer Branding) on aihe, johon kiinnitetään nykyään enemmän huomiota kuin ennen. Siitä käytetään myös termejä työnantajakuva, yrityskuva ja imago. Hyvän työnantajakuvan avulla yritys saattaa saada parempia hakijoita ja yleinen kiinnostus yritystä kohtaan on suurempaa. Työnantajakuva liittyy läheisesti markkinointiin ja viestintään, mutta myös henkilöstöhallintoon, koska usein juuri työntekijät toimivat yritykselle hyvän mielikuvan luojina.

Olen suuntautunut opinnoissani henkilöstöhallintoon ja johtamiseen ja oli selvää, että tekinsin opinnäytetyöni kyseisiin aiheisiin liittyen. Alun perin olisin halunnut tutkia eri ihmistyyppien välistä dynamiikkaa organisaatiossa, mutta se tuntui liian henkilökohtaiselta ja myös tieteellisesti vaikeasti todistettavalta.

1.1 Tausta

Aloitin harjoitteluni puolustusministeriössä syksyllä 2017. Huomasin pian aloittamiseni jälkeen, että kyseinen organisaatio on kaikkea muuta, kuin mitä olin kuvitellut. Ennakkoajatukseni oli, että puolustusministeriössä olisi kankeaa, sotilaallista henkilökuntaa ja ettei ilmapiiri olisi kovin rento. Viihdyin kuitenkin ensimmäisestä päivästä asti todella hyvin ja koin heti olevani osa työporukkaa. Juttelin muiden harjoittelijoiden kanssa ja heillä oli samanlaisia kokemuksia. Oli tietenkin hyvä huomata, että kovan kuoren taakse piiloutuu mukava organisaatio, mutta mietin, miten saisin tämän viestin välitettyä tuleville harjoittelijahakijoille. Pelkäsin, että väärän tai olemattoman mielikuvan takia osa harjoittelijoista jättää hakematta puolustusministeriöön kokonaan. Tästä sain idean tehdä opinnäytetyöni liittyen ministeriön työnantajakuvaan.

Opinnäytetyötä varten tein syksyllä 2017 haastattelut kuudelle harjoittelijalle puolustusministeriössä, joiden avulla keräsin heidän ajatuksiaan ennakkomielikuvasta, sen muutoksesta ja rekrytointiprosessin sujuvuudesta. Teemoittelin haastattelujen pohjalta esiin nousseita asioita ja tein niiden pohjalta videon käsikirjoituksen.

Opinnäytetyö on toiminnallinen, eli se sisältää kirjallisen tuotoksen ja videon, joka on itse produkti.

1.2 Työn tavoite ja rajaus

Työn tavoite on alentaa harjoittelijoiden kynnystä hakea puolustusministeriöön harjoitteluun. Tavoite pyritään toteuttamaan videon avulla, joka on tarkoitus liittää osaksi harjoitteluhakuilmoitusta ja sen haastatteluista kerätyn tiedon avulla, jota tässä opinnäytetyössä annan. Puolustusministeriön harjoittelijoita rekrytoivat tahot saavat käyttää kaikkea tätä hyödykseen. Toisaalta opinnäytetyössä tuodaan esiin myös harjoittelijoiden haastatteluis-
sa esiin nousseita ajatuksia siitä, mitkä asiat toimivat hyvin rekrytointiprosessissa ja joita kannattaa vaalia.

Työ on rajattu koskemaan ainoastaan puolustusministeriön harjoittelijoiden mielikuvaa ja rekrytointia, mutta toivon, että työstä voi olla hyötyä muuallakin valtionhallinnossa.

1.3 Työn rakenne

Tämän opinnäytetyön alussa, teoreettisessa viitekehyksessä, määritellään työnantajakuva ja teemahaastattelujen teoriaa alkaen haastattelujen ominaispiirteistä, eduista ja haitoista aineiston analyysiin asti.

Teoriaosuutta seuraa empiirinen osuus eli prosessin kuvaus. Se kuvaa prosessin, joka alkaa ideoinnista, jatkuu haastatteluvaiheen jälkeen videon kuvaukseen ja päättyy videon editointiin. Lopussa, ennen lähteitä ja liitettä, on pohdintaa sekä haastattelujen tuloksista että prosessin onnistumisesta ja koko opinnäytetyön hyödyn arviointi.

2 Työnantajakuva

Vahva brändi tai yrityskuva voi tehdä yrityksestä arvokkaamman, kuin miltä se paperilla summien valossa näyttää. Työnantajakuva on näkymätön kilpailuetu ja väline, jolla voi erottua edukseen. Se on merkityksellinen lisäarvo, jonka arvon muodostuksen perustana toimivat sidosryhmät. Jos sidosryhmät eivät näe brändin arvoa, siitä ei ole hyötyä yritykselle itselleenkään. Yrityksen huono työnantajamielikuva on kuin velkaa: se hidastaa toimintaa ja saattaa jopa estää tavoitteisiin pääsemistä. Sen takia huonoa mielikuvaa on syytä parantaa. (Vuokko 2003, 102, Roper & Fill 2012, 9)

Vuokon (2003, 103) mukaan ”yrityskuva tai -imago on kaikkien niiden käsitysten summa, joita yksilöllä, yhteisöllä tai sidosryhmällä on yrityksestä”. Käsitys imagosta on siis subjektiivinen, koska se on jokaiselle ihmiselle erilainen.

2.1 Yrityksen identiteetti, persoonallisuus ja maine

Yrityskuvan lisäksi voidaan puhua myös yrityksen identiteetistä, persoonallisuudesta tai maineesta. Persoonallisuus on yhtä kuin yrityksen olemus ja kulttuuri ja sitä voivat kuvastaa esimerkiksi yrityksen kyky uudistua tai avoimuus. Identiteetti sen sijaan on tietoisia tai tiedostamattomia keinoja, joilla yritys viestii persoonallisuuttaan. Tällaisia ovat muun muassa logo, väri, henkilöstö ja toimitilat. Identiteetin avulla yritys voi tietoisesti erottua kilpailijoistaan esimerkiksi henkilöstön tietynlaisen käyttäytymisen avulla. Organisaation maine on vahvasti yhteydessä luottamukseen ja sitä on imagoa hankalampi muuttaa, koska se koostuu useista ajan mittaan syntyneistä käsityksistä. Hyvän maineen luomiseen tarvitaan neljä elementtiä: uskottavuus, luotettavuus, luottamus ja vastuu. Maine linkittyy organisaatiokulttuuriin ja on se tekijä, jonka avulla henkilöstö muodostaa mielipiteensä yrityksestä. (Vuokko, 2003, 103, Roper&Fill 2012, 6-9, 35-36)

Vuokon (2003, 106) mukaan käsityksemme organisaatiosta vaikuttavat siihen, haluammeko olla kyseisen organisaation kanssa tekemisissä esimerkiksi sijoittajina tai työntekijöinä. Parhaassa tapauksessa yritys, jolla on hyvä imago, houkuttelee enemmän työnhakijoita, eli yritys pystyy tekemään hyviä rekrytointeja. Kun yritykseen rekrytoidaan parhaat työnhakijat, sen suorituskyky paranee ja imago kehittyy. Roper & Fillin (2012, 31) mukaan organisaation identiteetin luominen kannattaa aloittaa juuri organisaation sisältä. Kun identiteetti, olemassaolon syy, arvot ja brändi ovat kirkkaita henkilöstölle, niitä on helpompi viestiä myös organisaation ulkopuolelle. Tietoisien yrityksen brändäämisen sijaan henki-

löstö voi olla tärkeämpi työnantajakuva luojana ja välittäjänä (Barona 2017). Ns. työntekijälähtöisyyden avulla yrityksen henkilöstö jakaa kokemuksiaan yrityksen ulkopuolella vapaaehtoisesti (Opteam 2016).

2.2 Mielikuvan muodostuminen ja luominen

Työnantajamielikuva on nimenomaan vain mielikuva, joka hakijalla tai organisaation ulkopuolisella henkilöllä on yrityksestä (Duunitori 2016). Mielikuvat ja käsitykset saattavat olla esimerkiksi yleistyksiä, ennakkoluuloja, asenteita tai kuulopuhetta, eikä yritys voi itse päättää, mistä tekijöistä sen mielikuva syntyy. Mielikuva muodostuu, vaikka sen rakentamiseen ei organisaatiossa kiinnitettäisiäkään huomiota. Tämän takia jokaisessa organisaatiossa tulisi miettiä, millaisena heidät nähdään ja mitä toimenpiteitä pitäisi tehdä, jotta mielikuvaa saisi parannettua. Tähän tulisi erityisesti kiinnittää huomiota, jos mielikuvat eivät vastaa todellisuutta. (Vuokko 2003, 105-106, 111)

Hyvän mielikuvan luomiseen tarvitaan hyvää toimintaa ja hyvää viestintää. Molempien pitää olla hyvää ja yhdenmukaista sekä organisaation sisällä että ulkopuolella. Eri sidosryhmien mielikuvat yrityksestä voivat olla erilaisia: henkilöstö arvostaa hyvää palkkatasoa, asiakkaat tuotteen laatua ja yhteiskunta työllistämiskykyä. Organisaation saattaa olla hankalaa viestiä kaikille sidosryhmilleen samaa viestiä, mutta sen tulisi tästä huolimatta pyrkiä saamaan viestittyä jokaiselle sidosryhmälle perusimagoaan. (Vuokko 2003, 112)

Henkilöstön työnantajakuvaan vaikuttavat muun muassa se, miten yritys kohtelee työntekijöitään, miten uudet työntekijät otetaan vastaan ja minkälainen urakehitysmahdollisuus yrityksessä on (Duunitori 2016). Työnhakijan mielikuvan parantamiseen yleisimmät keinot ovat muun muassa korostaa palkan lisäksi saatavia etuja, kuten koulutuksia. Myös arvoista puhuminen ja avoimuus voivat auttaa työnantajakuva parantamisessa. (Monster)

3 Teemahaastattelu

Haastattelu on yksi tiedonhankinnan perusmuoto ja se perustuu kielelliseen vuorovaikutukseen. On luonnollista keskustella ihmisten kanssa, kun haluamme kuulla heidän mielipiteitään ja uskomuksiaan. (Hirsjärvi&Hurme 2008, 11)

Kun pohditaan empiirisen tutkimuksen menetelmävalintoja, joudutaan miettimään neljää eri kriteeriä: tehokkuutta, taloudellisuutta, tarkkuutta ja luotettavuutta. Haastattelussa ollaan vuorovaikutuksessa haastateltavan kanssa, joka mahdollistaa tiedon ja mahdollisten taustalla olevien motiivien saamisen helposti. Ihminen tulee nähdä haastattelutilanteessa subjektina ja hänelle tulee antaa mahdollisuus ilmaista itseään vapaasti. Hän luo tilanteessa merkityksiä ja on aktiivinen osapuoli. Haastattelussa voidaan helposti selventää haastateltavan vastauksia ja mielipiteitä ja syventää niitä mm. perusteluja kysymällä. Haastattelun avulla voidaan myös tutkia arkoja ja vaikeita aiheita, vaikka tutkijat ovatkin sen sopivuudesta eri mieltä. (Hirsjärvi&Hurme 2008, 34)

Hirsjärven ja Hurmeen (2008, 34-35) mukaan haastattelun haittapuolina voidaan nähdä esimerkiksi se, että haastattelut, ja varsinkin litterointi, vievät paljon aikaa ja ne aiheuttavat kustannuksia. Haastateltavilla on myös taipumus vastata kysymyksiin sosiaalisesti korrekisti, joka aiheuttaa virhelähteen mahdollisuuden, mutta virhelähteet voivat johtua myös haastattelijasta, koska häneltä vaaditaan kokemusta ja taitoa, ehkä myös koulutusta haastatteluihin.

3.1 Tutkimushaastattelun ominaispiirteet

Haastattelijan tarkoitus suorassa lähestymistavassa on kuvata haastateltavan ajatuksia, uskomuksia ja tunteita. (Hirsjärvi&Hurme 2008, 41)

Haastattelua voidaan yleisesti pitää samanlaisena kommunikaation muotona kuin keskustelua: molemmissa käytetään kielellistä ja ei-kielellistä kommunikaatiota ja niissä vaikutaan toisiinsa. Nämä kaksi voidaan kuitenkin erottaa toisistaan, koska ”haastattelu tähtää informaation keräämiseen ja on siis ennalta suunniteltua päämäärähakuista toimintaa”. Haastattelu ei ole keskustelun lailla rönsyilevää, vaan haastattelijan on johdettava haastattelua. Haastattelusta riippuen voi olla, että haastattelijan tulee saada tietyt vastaukset, esimerkiksi jos hän tekee lääketieteellistä haastattelua potilaalle. (Hirsjärvi&Hurme 2008, 42)

Haastattelulle osana tutkimusta on ominaista, että haastattelu on ennalta suunniteltu ja että se on haastattelijan ohjaama tilanne. Haastateltavan on myös tiedettävä, että hänen antamiaan tietoja käsitellään luottamuksellisesti. (Hirsjärvi&Hurme 2008, 43)

3.2 Teemahaastattelu ja hyvä haastattelija

Teemahaastattelu kohdistetaan tiettyyn teemaan ja sen toteuttamiseksi on olennaista, että haastattelija tietää haastateltavan läpikäyneen tietyn tilanteen. Haastattelijalla voi olla myös tietty oletus, siitä, miten haastateltava on kokenut kyseisen tilanteen. Näiden oletusten perusteella hän rakentaa haastattelurungon, joka koostuu ennemminkin teemoista kuin spesifeistä kysymyksistä. (Hirsjärvi&Hurme 2008, 47-48)

Hirsjärven ja Hurmeen (2008, 68-69) mukaan hyvän haastattelijan tulee tuntee aihepiiri ja osata ohjata haastattelua. Hänen tulisi esittää helppoja, lyhyitä ja helposti ymmärrettäviä kysymyksiä. Hänen tulisi myös olla sosiaalisesti taitava, avoin ja kiinnostunut ihmisten erilaisuudesta ja osata havainnoida pieniäkin vihjeitä, joita haastateltavat saattavat antaa. Hänen tulee olla myös empaattinen, helposti lähestyttävä ja luottamusta herättävä.

3.3 Ryhmähaastattelu

Kun haastattelija miettii, millainen määrä ihmisiä hänen tulisi haastatella, voidaan todeta, että hänen tulisi haastatella niin montaa, kunnes hän saa tarvittavan tiedon.

Yleisesti ryhmähaastattelut ovat keskustelunomaisia tilaisuuksia, joissa haastattelija puhuu usealle haastateltavalle yhtä aikaa, mutta saattaa myös esittää kysymyksiä ryhmän yksittäiselle jäsenelle. Haastattelijan rooli on erilainen kuin yksilöhaastatteluissa: hän enemmänkin helpottaa keskustelua ja sen aikaansaamista, kuin haastattelee.

Etuna ryhmähaastattelussa on se, että tietoa saadaan kerättyä nopeasti, joka mm. säästää kustannuksia. Myös ujut henkilöt saatetaan saada puhumaan paremmin ryhmähaastattelutilanteessa. (Hirsjärvi&Hurme 2008, 63)

Toisaalta haittapuolena voidaan nähdä se, että ryhmähaastattelussa ryhmädynamiikalla on iso vaikutus siihen, kuka sanoo ja mitä. Mahdollinen dominointi vaikuttaa ryhmädynamiikkaan ja täten myös vastauksiin. Haastattelijalla on tällaisessa tilanteessa erityisen tärkeä rooli esittää kysymyksiä myös muille kuin keskustelua dominoivalle henkilölle. On

tärkeää, että keskustelu saadaan pysymään halutussa aiheessa ja että kaikki ryhmän jäsenet saadaan osallistumaan keskusteluun. (Hirsjärvi&Hurme 2008, 61-63)

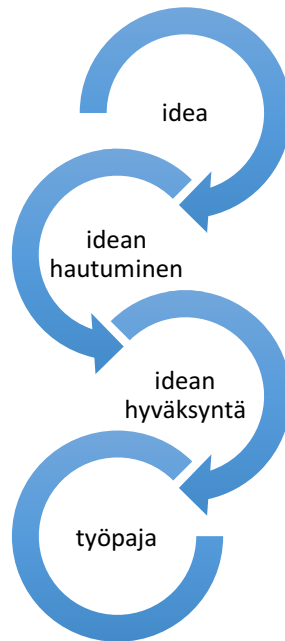
3.4 Aineiston analysointi teema-alueittain

Jos haastatteluja ei pureta sanatarkasti eli litteroida, haastattelija itse on usein kykeneväinen tunnistamaan haastatteluissa esiin tulleita teemoja. Ei tulisi kuitenkaan keskittyä vain tiettyihin teemoihin, vaan hahmottaa kunkin henkilön haastattelu kokonaisuudessaan. Aineisto tulisi tästä syystä lukea useampaan kertaan kokonaan läpi. (Hirsjärvi&Hurme 2008,141)

Deyn (1993, 31) mukaan kvalitatiivinen analyysi voidaan jakaa kolmeen prosessin osaan: kuvailuun, luokitteluun ja yhdistelyyn, joista kuvailu on perusta koko analyysille. Sillä pyritään kartoittamaan esimerkiksi haastateltujen ihmisten ominaisuuksia ja vastaamaan kysymyksiin kuka, missä, milloin, kuinka usein ja kuinka paljon. Jotta haastattelujen vastauksia voitaisiin tyypitellä osana analyysiä, ne pitää luokitella. Luokittelun avulla haastatteluista saatua aineistoa voidaan tulkita ja yksinkertaistaa. Viimeisessä osassa, yhdistelyssä, yritetään löytää yhtäläisyyksiä luokkien välillä. (Hirsjärvi&Hurme 2008,145-149)

4 Prosessin kuvaus

4.1 Vaihe 1: Ideointi ja tavoitteen määrittely



Kaavio 1. Vaihe 1: Ideointi ja tavoitteen määrittely

Ideani opinnäytetyöhöni lähti siitä, että olin itse kokenut ministeriöön hakemisen hieman jännittäväksi, vaikka en yleensä jännitä uuden työn aloittamista. Puolustusministeriössä tuntui olevan jotain jännittävää ja jopa salaperäistä. En oikein tiennyt, pitääkö ihmisiä teititellä ja kulkevatko he sotilaspuvuissa. Totuus oli kuitenkin toinen. Tunnelma oli ensimmäisestä päivästä lähtien välitön ja ihmiset mukavia.

Puhuin noin kuukauden harjoittelun aloittamisen jälkeen muiden harjoittelijoiden kanssa ja huomasin, että heillä oli samanlaisia ajatuksia. Mietin, että on harmillista, että niin mukavaa paikkaa on vaikeaa lähestyä vain siksi, ettei siitä tiedetä tarpeeksi. Näin päätin, yhdessä työnantajani kanssa, tehdä kyseiseen aiheeseen liittyvän opinnäytetyön. Tässä vaiheessa ajatus oli vain muokata harjoittelijoiden rekrytointiprosessia ja hakuilmoitusta.

Kun kerran ääneen mietin opinnäytetyöni tarkempaa aihetta, kollegani kertoi saaneensa yhteydenoton valtioneuvoston kansliasta. Heillä oli ajatuksena pitää työpaja, jossa he miettivätkin keinoja oman työnantajamielikuvansa parantamiseen, koska he olivat saaneet

hyvin vähäisesti harjoittelijahakemuksia. Työpajassa, johon osallistuisin, he muokkaisivat harjoitteluhakuilmoitusta ja ideoisivat mahdollista My Day –videota omien harjoittelijoidensa kanssa. Vaikka en koe olevani suuri videoesiintyjä, minuakin alkoi houkuttaa ajatus videon tekemisestä. Muutenkin vaikutti siltä, että omasta ideastani olikin muotoutunut tarve työnantajalleni tai ainakin valtioneuvoston kanslialle.

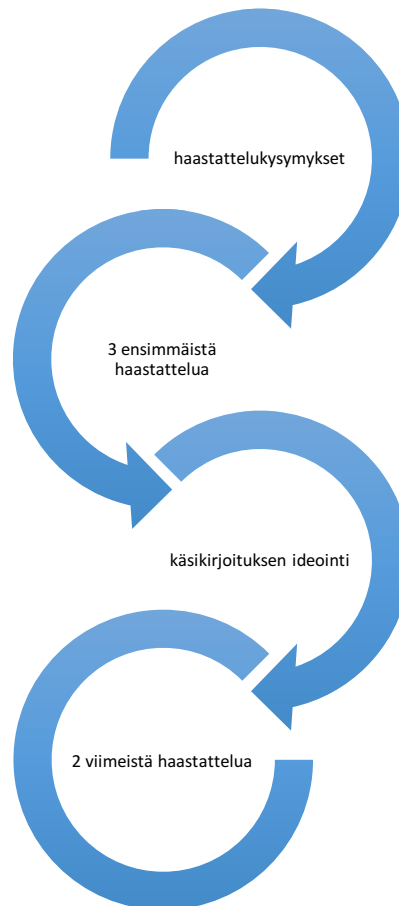
25.9. järjestetyssä opinnäytetyötapaamisessa minulla oli nykyinen idea, joka viimein vaikutti toteuttamiskelpoiselta, relevantilta ja ajankohtaiselta, ja josta opinnäytetyöohjaajani piti. Idea alkoi muotoutua, ja tiesin tässä vaiheessa, että haluaisin tehdä myös videon. Tässä vaiheessa oli selvää, että kohteenani olivat harjoittelijat, koska mielikuvan muutos koski juuri heitä ja koska he olivat kanssani vertaisia. Lisäksi juuri harjoittelijoiden hakijamäärien olisi toivottu olevan suurempia, eikä varsinaisten virkamiesten hakijamäärissä ollut mitään ongelmia.

Kenties väärällä mielikuvalla ja hakijamäärällä oli jokin yhteys. Tähän ongelmaan päätin keskittyä: halusin tehdä videon helpottamaan kynnystä ministeriöön hakemiseen. Tämän lisäksi halusin kerätä hyödyllistä tietoa siitä, mitä harjoittelijat ajattelevat esimerkiksi rekrytointiprosessista ja mitä siinä voisi tehdä paremmin. Idea tuntui minusta mielekkäältä toteuttaa ja hyödylliseltä toimeksiantajalleni. Ongelman, että ministeriöön tuli suhteellisen vähän harjoittelijahakijoita, voisi kääntää kehittämistavoitteeksi, ja siitä tulikin minun toiminnallisen opinnäytetyöni aihe.

9.10.2017 kävin valtioneuvoston kansliassa työpajassa. Ideoimme sekä My Day –videota että muokkasimme hakuilmoitusta. Otin tätä tapaamista varten selvää työnantajamielikuvan perusteoriapohjasta. Esitin tapaamisessa omia ideoitani opinnäytetyöhöni ja sain lisää intoa tekemiseen, koska ajatuksestani pidettiin. Tässä vaiheessa ajatukseni oli keskittyä myös muihin ministeriöihin ja tehdä yhteistyötä valtioneuvoston kanslian harjoittelijoiden kanssa. Myöhemmin sain kuitenkin idean haastatteluista ja tiesin, että opinnäytetyö pitää rajata, jottei se käy liian työlääksi. Näin ollen päätin keskittyä opinnäytetyössäni vain puolustusministeriöön. Toivon toki, että havaintojani voidaan käyttää yleisesti hyödyksi muualakin valtioneuvoston sisällä.

Sain esimieheltäni luvan tehdä opinnäytetyötäni osittain työajalla, kunhan muut työtehtäväni eivät jäisi tekemättä. Sain tehtyä haastattelut, käsikirjoituksen ja videon kuvaamisen työaikana.

4.2 Vaihe 2: haastattelukysymysten teko ja haastattelut



Kaavio 2: Vaihe 2: haastattelukysymykset ja haastattelut

Tapaamisen jälkeen aloin suunnitella haastattelukysymyksiä ja hyväksyin ne opinnäytetyöohjaajallani ja toimeksiantajallani. Kysymykset ovat liitteenä 1. Haastattelujen tarkoituksena oli kartoittaa työnantajakuva. Lisäksi halusin selvittää, miten rekrytointiprosessi heidän mielestään toimi.

Tein yhteensä viisi haastattelua kuudelle harjoittelijalle. Sain tilat varattua puolustusministeriön omista tiloista. Yksi haastatteluista tehtiin harjoittelijan omassa huoneessa. Haastatteluihin piti varata kunnollinen neuvotteluhuone, enkä voinut pitää niitä omassa äänieristämättömässä huoneessani, koska tiesin, että niissä saattaa ilmetä asioita, joita ei haluta kaikkien korville. Tein haastattelujen aikana muistiinpanoja ja nauhoitin ne puhelimesani olevalla nauhurilla. Aluksi pidin myös työpuhelimeni nauhuria varmistuksena päällä, mutta

oman puhelimeni nauhuri toimi moitteettomasti, eli päädyin myöhemmin käyttämään vain sitä. Kirjoitin muistiinpanot puhtaaksi heti haastattelun jälkeen, koska silloin vastaukset olivat vielä, sen lisäksi että ne olivat paperilla ja nauhurissa, tuoreessa muistissa.

Aloitin haastattelut marraskuussa, jolloin tein kolme haastattelua. Haastattelin viestinnän korkeakouluharjoittelijaa Helena Viinasta 2.11.2017. Haastattelu kesti noin 20 minuuttia. 10.11.2017 haastattelin AMK-harjoittelijat Emma Raivion ja Eveliina Konttilan. Haastattelu kesti tunnin ja kolme minuuttia, joka on huomattavasti enemmän, kuin muiden harjoittelijoiden haastattelut. 14.11.2017 haastattelin puolustuspoliittisen osaston korkeakouluharjoittelijaa lines Turusta. Hänen haastattelunsa kesti 13 minuuttia. Näiden haastattelujen perusteella sain tehtyä alustavan käsikirjoituksen videolleni. Sain vahvistuksen ennakkoletukselleni siitä, että harjoittelijat viihtyvät hyvin ja tiesin, että voin ottaa sen yhdeksi teemaksi videooni.

Joulukuussa tiesin, että harjoittelussa on kiire ja olin viikon lomalla, eli suosiolla jätin kaksi viimeistä haastattelua tammikuulle. 3.1.2018 haastattelin viestinnän toista korkeakouluharjoittelijaa Reetta Väätäjää noin 8 minuutin ajan ja viimeisenä Turvallisuuskomitean sihteeristön korkeakouluharjoittelijaa Emmi Korkalaista 4.1.2018 noin 25 minuuttia.

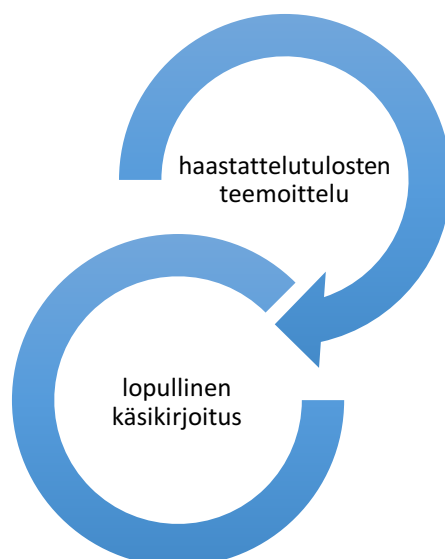
Vaikka opinnäytetyötapaamisessa oli ehdotettu, että tekisin haastattelut ryhmähaastatteluin mm. ajan säästämiseksi, päädyin kuitenkin yksilöhaastatteluihin. Ensimmäinen ja tärkein syy oli se, että harjoittelijoilla on eri koulutustausta. AMK-harjoittelijan ja yliopistos- sa opiskelevan harjoittelijan mielikuvat ovat todennäköisesti erilaiset, joten halusin, että jokainen voi tuoda omia näkemyksiään mahdollisimman hyvin esille. Aavistin, että heillä on erilaisia mielikuvia ja ajatuksia, enkä halunnut, että joku ei ryhmähaastattelutilanteen vuoksi pääsisi ääneen. Lisäksi he saattaisivat ohjailla toistensa vastauksia ja kaikista eriävimmät mielipiteet eivät välttämättä pääsisi esille. Hirsjärven ja Hurmeen teoksessa Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoria ja käytäntö kerrotaan, että ryhmähaastattelussa haastattelijat ohjaa keskustelun kulkua ja mahdollisesti jakaa puheenvuoroja. En kokenut tätä luonnolliseksi tavaksi käyttäytyä haastattelussa, koska olin harjoittelijoiden vertainen ja halusin tilanteen olevan mahdollisimman luonnollinen. Vaikka päätin luopua ryhmähaastatteluista, päätin kuitenkin haastatella molemmat AMK-harjoittelijat samaan aikaan, koska heidän koulutusohjelmansa on sama ja ajattelin, että he saavat enemmän ajatuksia yhdessä. Näin olikin: haastattelu kesti paljon kauemmin, kuin muiden harjoittelijoiden. Keskimäärin yhteen haastatteluun meni noin 10-25 minuuttia.

Haastattelut sujuivat moitteettomasti. Sain tarvittavat vastaukset ja koin ne hyödyllisiksi. Kukaan haastateltavista ei kieltäytynyt nauhoittamisesta ja nauhuri sekä muistiinpanot yhdessä toimivat hyvin.

Haastatteluiden tuloksissa on tärkeää huomata ero siinä, mitä haastateltava opiskelee. Haastattelun vastausten näkökulmasta ajateltuna esimerkiksi poliittisen historian opiskelijan ja ASSI-opiskelijan välillä on suuria eroja. Valtiotieteen opiskelijoille ministeriöt ja valti-onhallinto yleisesti ovat suuria työllistäjiä, kun taas esimerkiksi ASSI-opiskelijat työllistyvät paljon myös yksityiselle sektorille ja hyvin erilaisiin tehtäviin. On siis syytä muistaa, että haastateltavilla on erilaiset taustat ja tietoperusta, jotka vaikuttavat heidän mielikuviinsa. Korkeakouluharjoittelijoiden keskuudessa puolustusministeriö nähtiin teoreettisten opinto-jen valossa käytännönläheisenä.

En ole juurikaan eritellyt haastatteluja auki purkaessani, onko kyse AMK-harjoittelijasta vai korkeakouluharjoittelijasta.

4.3 Vaihe 3: haastattelujen tulokset, teemoittelu ja videon käsikirjoitus



Kaavio 3. Vaihe 3: haastattelujen tulokset, teemoittelu ja videon käsikirjoitus

Ehdottomasti keskeisin haastatteluissa esille noussut teema oli jo edellä mainittu muuttunut mielikuva. Tiivistettynä ennakkomielikuva oli miehinen, jäykkä, sotilaallinen organisaatio. Tyypillisimpiä sanoja, joilla harjoittelijat kuvasivat ennakkomielikuviaan, olivat: "hierak-

kinen, byrokraattinen, miehinen, virallinen ja korrekti”. Osalla ei ollut minkäänlaista mielikuva puolustusministeriöstä, eli video on oiva tapa myös ministeriön mielikuvan luomiseen.

Suurimman osan mielikuva oli muuttunut hyvinkin paljon. Heille oli jo ensimmäisenä päivänä tullut tervetullut olo ja tunne, että heidät otettiin lämpimästi vastaan. Yleisesti todettiin, että ministeriössä on ihan tavallisia, mutta kuitenkin rempseitä, huumorintajuisia ja auttavaisia ihmisiä töissä ja tunnelma on lämpimämpi ja välittömämpi kuin mitä he olisivat uskoneet. ”Hyvällä tavalla tavallisempi paikka”, kuvaili eräs harjoittelija ajatuksiaan. Yleisimmät sanat, jotka mielikuvan muutoksesta nousivat esille, olivat ”rento” tai ”rennompi”.

Myös asiantuntevuus ja työteliäs asenne virkamiesten keskuudessa nousivat teemana esille. Vaikka sana ”rento” ilmeni vastauksissa todella usein, todettiin, ettei työ ministeriössä ole mitään löysäilyä. Moni oli yllätynyt joko asiantuntevuudesta, kansainvälisyydestä, virkamiesten isosta työmäärästä tai tehokkaista päätöksentekoprosesseista. Otin asiantuntevuuden mukaan käsikirjoitukseen ja kuvasinkin sen, mutta jouduin luopumaan siitä videota editoidessa ajan säästämiseksi.

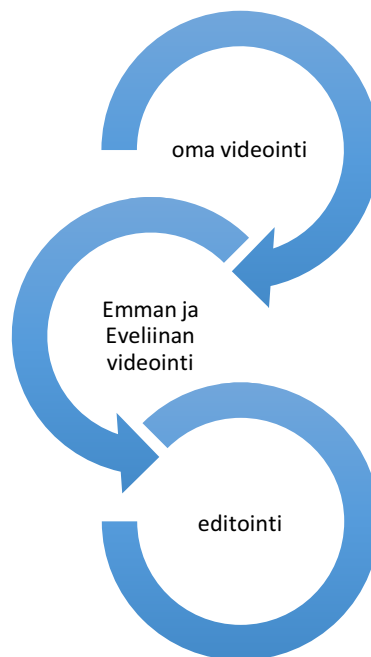
Toisena tärkeänä teemana esiin nousivat työtehtävät. Harjoittelijat, kuten minäkin, olivat usein hakeneet paikkaa mielenkiintoisten työtehtävien takia. Siitä huolimatta, että ne oli lueteltu hakuilmoituksessa hyvin ja informatiivisesti, oli mielestäni luonnollista kertoa niistä myös videolla, koska puhuttu teksti on mielekkäämpää, kuin musta printti valkoisella paperilla.

Tämä kaikki haastatteluista saamani informaatio auttoi minua käsikirjoituksen tekemisessä. Halusin nimenomaan kertoa, että harjoittelussa on ollut mukavaa sekä ihmisten että työtehtävien puolesta. Lisäksi halusin tuoda työnantajakuvan nimessä tiettyjä houkuttelevuusaspekteja esille: käytössä oleva ePassi, liukuva työaika, lomakertymät, kuntosali ja kaunis, viehättävä rakennus. Näistä sain valitettavasti mahdutettua videoon vain hienon miljöö ja liukuvan työajan.

Haastattelujen teemoittelu oli helppoa, koska ne oli mahdollista jakaa teemoihin osittain jo pelkästään kysymysten perusteella. Lisäksi haastattelut olivat kohtuullisen lyhyitä, joten niitä kuunnellessa nauhurilta pystyin samaan aikaan tekemään uudet muistiinpanot, joissa jaoin vastaukset teemoihin.

Omasta näkökulmastani oli hyvä, että haastatteluissa esiin nousseet ajatukset olivat lähellä omiani, koska oli mielekästä tehdä videota, koska pystyin puhumaan videolla omin sanoin, kuin omia ajatuksiani, jotka kuitenkin kokosivat yhteen muidenkin harjoittelijoiden ajatukset.

4.4 Vaihe 4: Video ja editointi



Kaavio 4. Vaihe 4: Video ja editointi

Sain Canon G7X – kameran lainaan ystävältäni. Se osoittautui helppokäyttöiseksi ja hyväksi. Kuvasin videota kävellessäni kotini lähellä ja Kasarmitorilla. Loput omasta osuudestani kuvasin työhuoneessani. Valaistus osoittautui sopivaksi, ja telineenä kameralle käytin omaa kalenteriani. Minulla meni kuvaamiseen yksi rauhallinen tammikuinen aamupäivä. Kerroin kuvaamisesta esimiehelleni ja kollegoilleni, koska pidin ovea kiinni kuvatessani, mitä en normaalisti koskaan tehnyt.

Erityistä huomiota kuvatessa piti kiinnittää siihen, ettei mitään arkaluontoista materiaalia näkyisi videolla. Yritin selvittää henkilökunnalta, mitä rajoituksia videoni kuvaamiseen on. En saanut täysin täsmentävää vastausta, mutta minulle kerrottiin, ettei tietyissä puolustusministeriön tiloissa saanut kuvata. Muokkasin omaa työhuonettani niin, ettei mitään

salaista näy videolla. Olisi ollut tylsää, jos video olisi ollut käyttökelvoton siksi, että siinä kuvataan salaisia osia rakennuksesta tai koska siinä näkyy salassa pidettävää materiaalia.

Videon alussa toin esiin kauniin rakennuksen ja liukuvan työajan, koska mielestäni oli hyvä, että hieman kuin My Day –videossa, päivä alkaa kronologisesti aamusta. Varsinaisessa osiossa, jossa istuin työpöytäni ääressä, toin ensimmäisenä esiin vakiintuneet työtehtävät siksi, että on tärkeää, että mahdollinen harjoittelijahakija saisi tietää, ettei ole tulossa keittämään kahvia tai kopiokoneen jatkoksi. Toisena nostin esiin kiinnostavat työtehtävät, koska harjoittelijakandidaattia todennäköisesti kiinnostaa eniten se, mitä harjoittelussa tehdään. Kolmantena teemana nostin esiin kollegat ja viihtyisän työilmapiirin, koska mielestäni oma osuuteni oli loogista lopettaa siihen ja korostaa, että se on erityisen tärkeää. Usein viimeinen osuus jää parhaiten mieleen, joten myös siksi nostin mukavan ilmapiirin esiin vasta lopussa.

Annoin Eveliinalle ja Emmalle hyvin vapaat kädet kuvaamiseen, koska halusin, että he tuovat omia ajatuksiaan esiin ja että heidän osuutensa olisi heidän näköisensä. Annoin aikarajaksi minuutin ja pyysin heitä kertomaan työtehtävistään ja siitä, miten ovat viihtyneet harjoittelussa. Olisin voinut antaa heille tarkat, haastatteluista esiin nousseet vuorosanat, mutta en halunnut videon olevan vain haastattelujeni tuotos, vaan myös sellainen, jota tuleva harjoittelijahakija mielellään katsoisi. Tiesin, että molemmat olivat viihtyneet harjoittelussaan erinomaisesti ja siksi pyysin heitä mukaan. Jos jompikumpi ei olisi viihtynyt harjoittelussaan, olisin kuvannut videon yksin. Ei olisi mielikuvan parantamisen kannalta hyvä kertoa, ettei ole viihtynyt puolustusministeriössä.

Kuvasin videon viikolla 1 ja muut kaksi AMK-harjoittelijat viimeistelivät oman osuutensa viikoilla 1 ja 2. Ajattelin, että videon kuvaamiseen menisi kauan, mutta loppujen lopuksi ymmärsin, että vaikka kuvaisin jonkun kohtauksen vaikka kuinka monta kertaa uudestaan, en olisi siihen yhtään tyytyväisempi. Päinvastoin, itsensä kuvaamiselle tulee todella kriittiseksi. Halusin kuvata vuorosanani mahdollisimman pitkissä pätkissä, jotta ne olisi helpompia editoidessa vain yhdistää toisiinsa.

Emma ja Eveliina kuvasivat videota tammikuun alkupuolella ja sain heiltä kameran takaisin tammikuun puolivälissä, jolloin pystyin aloittamaan editoimiseen perehtymisen. He toivat videossa vuorosanojen puuttumisesta huolimatta esiin useita asioita, mitä halusinkin

sanoa: harjoittelijana oleminen ei ole kahvin keittämistä, työyhteisöön pääsee helposti mukaan, harjoittelija oppii paljon myös itsestään ja että töihin on kiva tulla.

Editoin videota helmikuussa 2018 Applen iMovie-ohjelmalla. Pyysin ohjelman käyttöön apua ystävältäni ja käytin avuksi myös YouTubesta löytyviä opastusvideoita. Ohjelma oli helppokäyttöinen, joskin tiettyjen osioiden leikkaaminen oli hankalaa, koska se oli millintarkkaa. Oli suuri etu, että kaikki videon osat olivat pitkiä, noin minuutin pituisia pätkiä, koska se auttoi editoimista. Lisätty ääni hissikohtauksen lopussa oli ystäväni idea, mutta sitä ei ollut helppo toteuttaa, koska ääni piti lähettää puhelimella tiedostona koneelle, jotta sen sai iMovie-ohjelmaan. Linkki valmiiseen videoon on liitteenä numero 2.

4.5 Hyödylliset haastattelutulokset toimeksiantajalle

Seuraavissa alaluvuissa on listattu lisää toimeksiantajaani hyödyttäviä haastattelutuloksia, joita sain haastattelututkimuksessani selville, mutta joita en hyödyntänyt videossani. Yksi kysymysten ulkopuolelta noussut hyödyllinen tieto toimeksiantajalleni on se, että oli yleistä, ettei harjoittelija tiennyt eroa ministeriön, pääesikunnan ja puolustusvoimien välillä. Vaikka harjoittelija olisi itse tiennyt eron, osa oli kuitenkin saanut kuulla joltakin tutultaan lähtevänsä ns. "armeijan leipiin". Näiden kolmen jako selvisi monelle vasta sitten, kun siihen harjoittelun aikana pääsi perehtymään.

4.5.1 Harjoitteluhakuilmoitus: hyvät ja huonot puolet

Harjoitteluhakuilmoitukset saivat paljon kehuja. Ne olivat olleet informatiivisia ja niissä mentiin heti asiaan. Niissä oli hyvä ja looginen järjestys ja todella hyvät kuvaukset työtehtävistä. Yhden sivun mittaisen hakuilmoituksen koettiin olevan sopiva.

Jossakin hakuilmoituksessa oli käytetty termejä "harjoittelijan tuoma panos on korvaamaton", "puolustusministeriö tarjoaa harjoittelupaikan". Tällaiset myyvät fraasit osoittautuivat koukuttaviksi, ja harjoittelijan mielenkiinto oli herännyt entisestään.

Suurin esiin noussut teema, ja erityisen hyvä sellainen oli, hakuilmoituksessa ollut tarkka tehtäväkuvaus. Sen avulla oli helpompaa muotoilla omaa hakemusta ja monelle juuri työtehtävät olivat olleet erittäin tärkeä tekijä siinä, miksi he hakivat puolustusministeriöön.

Jossakin hakuilmoituksessa oli kerrottu, että tehtävät ovat selkeät ja vakiintuneet. Tämä oli ollut erityisen hyvä maininta, koska monilla oli kokemuksia siitä, että harjoittelija otetaan tekemään jotakin, missä tehtävänkuva ei ole selvä. Puolustusministeriön hakuilmoituksesta oli tullut olo, että saa tehdä kunnon töitä, joka on haastattelujen vastausten perusteella erittäin tärkeää. Harjoittelun aikana melkein kaikissa tapauksissa kävi ilmi, että ilmoituksessa kerrotut tehtävät pitivät todella hyvin paikkansa ja että vaatimustaso oli vastannut odotettua.

Hakemuksen oli saanut lähettää sähköpostilla, mistä eräälle harjoittelijalle oli tullut olo, että se todella luetaan. Hänen mielestään oli hyvä, ettei puolustusministeriössä ole käytössä hakemusportaalia, koska se on persoonaton ja hakijalle työläs.

Huonoina puolina nähtiin kuitenkin se, että ilmoitukset eivät informatiivisuudestaan huolimatta olleet olleet erityisen mieleenpainuvia eivätkä myyviä. ”Tavallinen”, ”perinteinen”, ”tylsä”, olivat erään harjoittelijan kuvailemia adjektiiveja.

Suureksi ongelmaksi oli koettu myös se, että joissain tapauksissa työtehtävät eivät olleet vastanneet hakuilmoituksessa kerrottua.

Tarkat koulutusaloitukset kannattaisi erään harjoittelijan mielestä jättää pois, koska osa saattaa jättää hakematta, jos omaa koulutusohjelmaa ei ole mainittu, vaikka voisi olla täydellisen pätevä kyseiseen harjoitteluun.

Harjoittelijoiden mukaan tulisi pohtia, miten muista ministeriöistä voisi erottua hakuilmoituksella. Jonkun harjoittelijan mielestä juuri puolustusministeriön hakuilmoitus oli ollut kaikista ministeriöiden ilmoituksista paras, joidenkin mielestä se ei eronnut muista hakemuksista mitenkään. Hakuilmoitus koettiin vähemmän myyväksi ja vähemmän houkuttelevaksi kuin yksityisen sektorin ilmoitukset.

4.5.2 Rekrytointiprosessin sujuvuus ja parannusehdotukset

Rekrytointiprosessi sujui yleisesti nopeasti ja jouhevasti, joka nähtiin hakijan näkökulmasta hyvänä asiana. Prosessi oli monen mielestä selkeä, suoraviivainen ja yksinkertainen, ja oli tuntunut, että myös työnantaja haluaa tehdä nopeita päätöksiä. Moni oli saanut ilmoituksen valinnasta hyvin pian ja oli tuntenut, ettei mitään tarvinnut odottaa. Juuri prosessin nopeus sai paljon kiitosta, koska harjoittelijat halusivat päätöksen valinnasta mahdolli-

simman pian. Osalle harjoittelijoista oli kerrottu, miten prosessissa edetään ja kuinka kauan se kestää ja useimmiten tämä tieto oli myös pitänyt paikkansa.

Prosessin sujuvuudessa auttoi haastateltavien mukaan se, että ministeriössä tiedettiin, mihin tehtävään harjoittelija rekrytoidaan ja mitä tehtävässä vaaditaan. Tuntui myös, että haastattelijat katsoivat myös persoonaa, eivätkä pelkkää osaamista, mikä koettiin hyväksi. Korkeakouluharjoittelijoiden haastattelussa oli esitetty tarkkojakin faktakysymyksiä, mikä yhden haastattelun mielestä lisäsi motivaatiota saada paikka.

Negatiivisina puolina nähtiin muun muassa kommunikaation puute: moni harjoittelijoista olisi kaivannut yhteydenottoa tai lisäinformaatiota valintailmoituksen ja harjoittelun aloituksen välissä. Lisäksi nimitysprosessi oli monelle vieras ja he jäivät odottamaan työsopimuksen allekirjoitusta. Kun allekirjoitettavaa sopimusta ei koskaan kuulunut, osasta tuntui, että heidät oli unohdettu. Joku jopa mietti, uskaltaako luottaa siihen, että hänellä todella on harjoittelupaikka. Hän tiesi huolensa turhaksi, mutta oli silti epävarma asiasta, koska kukaan ei ollut sanonut, ettei työsopimusta allekirjoiteta. Osa harjoittelijoista joutui odottamaan turvallisuusselvitystä ja nimittämiskirjaa jopa muutaman kuukauden, vaikka haastattelussa oli puhuttu muutamasta viikosta. He olisivat toivoneet nopeampaa toimintaa, jotta olisivat saaneet paperit koululle ajoissa.

Haastattelujen yksinkertaisuus ja suoraviivainen prosessi nähtiin pääosin hyvänä asiana, mutta kävi ilmi, että haastattelulta olisi toivottu enemmänkin: erään harjoittelijan mukaan yksityisen sektorin trainee-paikkojen hakuun saattaa kuulua useampia kierroksia. Ennakotehtävien, ryhmähaastattelujen ja yksilöhaastattelujen kautta pääsee näyttämään kyntensä ja tulee olo, että joutuu näkemään vaivaa paikan saamiseksi. Toisaalta näissä hauissa saattaa myös tylsästi pudota loppuvaiheessa, mutta harjoittelija näki, että moniulotteisemmat haastattelut ovat hyvä tapa kehittää itseään.

Eräässä toisessa ministeriössä oli annettu ennen harjoittelun alkamista materiaaleja, jotka koskivat aihetta, minkä kanssa harjoittelija tulisi tekemään töitä ensimmäiset pari viikkoa. Tämä koettiin hyväksi asiaksi, koska se rauhoitti olemista, kun tiesi, mitä tuleman pitää.

Joidenkin harjoittelijoiden osalta haastattelu oli tehty Skypessä, joka koettiin kyseisissä olosuhteissa hyväksi, mutta he painottivat, että tekniikan tulee toimia. Tässä tapauksessa Skypeä ei oltu testattu etukäteen, sen käyttö oli sekavaa eikä se välillä toiminut ollenkaan.

4.5.3 Harjoittelijoiden muutosehdotuksia

Moni totesi, ettei puolustusministeriöstä välttämättä ole minkäänlaista työnantajakuva. Sen luomista silmällä pitäen harjoittelijoiden mukaan puolustusministeriön tulisi mainostaa esimerkiksi työtyytyväisyyskyselyiden tuloksia, koska puolustusministeriössä näytetään viihtyvän hyvin. Muutenkin ihmeteltiin myymisen ja mainostamisen vähäisyyttä, vaikka monen mielestä siihen olisi aihetta. Jopa pienillä sanamuutoksilla hakuilmoituksessa, kuten ”tarjoamme, annamme, saat”, voisi luoda houkuttelevuutta. Työnantajakuvaan voisi vaikuttaa myös käymällä oppilaitoksessa esittelemässä harjoittelupaikkoja. Tähän nähtiin parhaana se, että senhetkinen harjoittelija lähtisi koululle mukaan, koska hän osaa kertoa kaikista parhaiten siitä, mitä hän tekee puolustusministeriössä.

Hakuilmoituksessa voisi mainita, millaiseen tiimiin harjoittelija sijoittuu ja sen, miten tärkeä apu hänestä on. Hyväksi koettiin se, että haastattelijana oli se henkilö, jonka kanssa harjoittelija tulisi tekemään töitä.

Ne harjoittelijat, joiden työnkuvaus ei ollut vastannut oikeita tehtäviä, olivat ehdottomasti sitä mieltä, että harjoittelijan työtehtävät on mietittävä tarkkaan, ja mikäli näyttää siltä, ettei niitä ole tarpeeksi, jätetään harjoittelija ottamatta. Varsinkin sellaisessa tilanteessa, kun harjoittelija osallistuu esimerkiksi projektiin, eikä tee vakiintuneita työtehtäviä, laskelmat pitää tehdä tarkkaan ja tehtävät tulee määritellä jo hakuilmoitukseen mahdollisimman tarkasti, eikä käyttää ympäröiväitä termejä. Esimerkiksi hakuilmoituksessa ollut termi ”asioiden tukeminen” ei kerro tarpeeksi työn sisällöstä. Kuten jo kertaalleen todettu, tarkasti määritellyt tehtävät lisäävät houkuttelevuutta. Toisaalta tarkasti määriteltyjen tehtävien avulla myös harjoittelija, joka ei halua tehdä kyseisiä tehtäviä, tietää jättää hakematta kyseiseen harjoitteluun. Näin saadaan karsittua motivoituneimmat hakijat.

Edellä mainitun rekrytointiprosessin aikataulutuksen lisäksi mietittiin myös sitä, milloin harjoitteluhakuilmoitus tulee julkaista. Eräs harjoittelija oli kokenut hölmöksi, että maaliskuussa tulee hakea harjoittelupaikkaa marraskuulle. Hänen mukaansa opiskelijat eivät vielä alkuvuonna edes ajattele koko asiaa, ja tämän takia hyviä hakijoita saattaa jättää hakematta.

Käytössä olevista ePassi-eduista, niska- ja selkärhymistä sekä kertyvistä lomista ja muista etuuksista kannattaa kertoa jo haastattelussa. Niistä tulee olo, että harjoittelija on tasa-vertainen muiden virkamiesten kanssa ja näin ollen lisäävät työnantajakuvaa ja houkuttelevuutta.

4.5.4 Ajatuksia videotyökalusta

Puolustusministeriössä aiotaan kokeilla harjoittelijahauissa videohaastattelutyökalua.

Suurin osa totesi, että he ymmärtävät videohaastattelutyökalun olevan tulevaisuutta ja että muutokseen tulee lähteä mukaan. Toisaalta harva olisi itse halunnut tehdä videohaastattelua ja olisi jopa jättänyt hakematta, jos olisi joutunut tekemään sellaisen. Eräs harjoittelija oli jättänyt hakematta toiseen ministeriöön juuri tästä syystä. Toinen oli tehnyt videohaastattelun, mutta järjestelmä oli toiminut todella huonosti ja hän painottikin, että mikäli haastattelutyökalu otetaan käyttöön, on taattava sen toimivuus. Yksi harjoittelija olisi tehnyt mielellään videohaastattelun.

Vaikka kaikki tiedostivat videotyökalun olevan tulevaisuutta, sitä ei välttämättä nähty trendikkäänä, koska koettiin, että se sopi vain notkeisiin start up –yrityksiin. Osa näki videohaastattelun ideaksi erottautumisen muista ministeriöistä, mutta ymmärsi saman tien, että jos työkalu otetaan käyttöön kaikkialla valtionhallinnossa, erottautumisen mahdollisuus pienenee. Näin ollen videoilla tulee, erottuakseen muista, videon toisessa päässä olla mukava, rempseä ja persoonallinen henkilö.

Lähes kaikki olivat sitä mieltä, ettei video ole luonnollinen tapa kertoa itsestään varsinaaan, jos sen saa kuvata useaan kertaan. Päinvastoin se tekee olemuksesta epärealistisen ja teennäisen. Toisaalta tämä nähtiin myös esiintymiskokemuksen kartuttamisen näkökulmasta ja sen todettiin olevan hyvä niille, joilla ei ole juurikaan haastattelukokemusta.

Suurin huono puoli videohaastattelussa harjoittelijoiden mielestä oli lisääntynyt työn määrä. Eräs harjoittelija antoi tästä esimerkin: muutaman kuukauden harjoittelua varten opiskelija joutuu päivittämään CV:nsä, tekemään hakemuksen, tilaamaan opintosuoritusotteen ja osallistumaan haastatteluun. Hän saattaa joutua tekemään tämän 15 eri paikkaan. Jos edellä mainittujen lisäksi pitää tehdä vielä videohaastattelu, menee prosessi

liian työlääksi. Hän pohti myös videohaastattelun lisäarvoa kolmen kuukauden harjoittelun eikä todennut sitä hyödylliseksi.

Kaikesta vastustuksesta huolimatta nähtiin, että osa ihmisistä voi hyötyä videohaastattelusta, kun taas osa loistaa kirjallisissa hakemuksissa. Tämän takia moni näki, että videohaastattelun tulisi olla vapaaehtoinen. Toisaalta, jos se olisi vapaaehtoinen, harjoittelijat uskoivat, että tulisi olo, että se pitäisi kuitenkin tehdä, koska muuten ei vaikuttaisi tarpeeksi kiinnostuneelta paikka kohtaan. Moni totesi, että tekisi videohaastattelun, mutta kuitenkin vastahankaisesti.

Muutamalta harjoittelijalta tuli vastaehdotus, että videohaastattelun sijaan tehtäisiinkin puhelinhaastattelu. Se tulisi yhtäkkiä, eli siihen ei voisi valmistautua. Lisäksi nähtiin, että harjoittelijan tehtäviin kuuluu enemmän puhelimesta puhumista, kuin videolla esiintymistä. Puhelinhaastattelua voitaisiin käyttää välineenä esikarsintaan. Muutenkin harjoittelijat kokivat, että jos harjoittelijan ei pidä esiintyä, ei hänen tarvitsisi esiintyä edukseen myöskään videohaastattelussa.

5 Pohdinta

Vaikka harjoittelijoiden yleinen mielikuva puolustusministeriöstä oli joko vähäinen tai kankean sotilaallinen, on mielenkiintoista, että he kaikki silti hakivat harjoitteluun jostain syystä. Moni mainitsi hakeneensa mielenkiintoisten työtehtävien vuoksi. Olisi kuitenkin ollut mielenkiintoista perehtyä enemmän muihinkin syihin. Lisäksi olisi mielenkiintoista tietää, kuinka moni opiskelija on jättänyt hakematta väärän mielikuvan takia.

Yleinen havainto oli, että monella oli mielikuva sotilaallisesta organisaatiosta ja moni mainitsi, ettei tiennyt eroa pääesikunnan, puolustusvoimien ja puolustusministeriön välillä. Kuten jo yllä todettu, mitä enemmän tietoa organisaatiosta on, sitä tutummalta se tuntuu. Voisi olla hyvä näyttää organisaatiokaavion yhteydessä jo haastatteluvaiheessa kaavio näiden kolmen suhteesta, jotta harjoittelijan väärä olettaus voisi muuttua jo tässä vaiheessa. Hän saisi ymmärryksen, ja vaikka ei tulisikaan valituksi, hän saattaisi muuttaa muiden, ehkä tulevien hakijoiden, mielikuvaa omalla tiedollaan.

5.1 Haastattelujen tulokset

Yksi tärkeä havainto on se, mikäli näiden kuuden harjoittelijan pohjalta voi vetää päätelmiä, että kaikki harjoittelijat halusivat tehdä ”oikeita hommia”. Kukaan ei tuntunut haluavan mennä sieltä, mistä aita on matalin, vaan kaikki vaikuttivat ahkerilta oppijoilta ja opiskelijoilta. Tähän pitää kiinnittää erityistä huomiota varsinkin, jos harjoittelijan työpanos on olla projektissa mukana. Tällöin työtehtävät tulisi määritellä uudelleen jokaiselle harjoittelijalle, määrätä hänelle vastuuhenkilö ja olla varmoja siitä, että hänelle riittää tarpeeksi tekemistä.

Haastatteluja ennen kertoessani joillekin haastateltaville, mistä haastattelussa on kyse, kerroin oman ennakko-oletukseni. En usko, että tämä ohjasi heidän vastauksiaan, mutta siitä huolimatta minun olisi kannattanut jättää olettamukset kertomatta ja antaa harjoittelijalle itselleen vapaus kertoa mielipiteensä.

5.2 Video

Lopputuloksena toin videossa esiin vähemmän houkuttelevuuselementtejä, kuin olisin halunnut. Videon alkuperäinen aikaraja oli kuitenkin vain kolme minuuttia ja se täyttyi hyvin nopeasti. Sain onneksi mahdutettua videoon kauniin rakennuksen ja liukuvan työajan.

En ymmärtänyt kiinnittää kuvatessani tarpeeksi huomiota akustiikkaan, jonka takia se ei ole niin hyvä, kuin se voisi olla. Jälkiviisaana ymmärsin, että olisin voinut hyödyntää pientä vaatteeseen kiinnitettävää mikrofonia. Äänen ja videon yhteensovittaminen olisi kuitenkin vaatinut todella paljon ylimääräistä aikaa varsinkin, kun kyseinen teknologia ei ole minulle tuttua.

Videota editoidessani huomasin aikarajoituksen erityisen ongelmalliseksi. Suunnitteluvaiheessa ja –tapaamisessa puhuttiin kolmen minuutin videosta. En ottanut tätä lainkaan huomioon videota käsikirjoittaessani, jonka takia pelkkä oma osuuteni oli viisi minuuttia. Tämän lisäksi Emmalle ja Eveliinalle antamani minuutin aikaraja ei toteutunut, jonka takia video on hyvin paljon pidempi, kuin sen piti olla. Toisaalta, kolmessa minuutissa en olisi saanut sanottua tarpeeksi, ja videosta olisi tullut pelkkä yksinpuhelu, nyt siinä kuitenkin on hieman muutakin: kuvaamista ulkona ja kahvin keittoa, joka pitää katsojan mielen virkeämpänä. Olisin ehkä kuitenkin voinut antaa Emmalle ja Eveliinalle vuorosanojen sijaan edes jonkinlaiset raamit, jotta käsikirjoitus olisi toteutunut paremmin. Loppujen lopuksi jouduin editoimaan useita osioita pois, joiden oli tarkoitus olla videossa.

Olen kuitenkin tyytyväinen videoon. Se on oman näköiseni ja hyvin lähellä sitä, mitä halusinkin ja olen todella iloinen, että Emma ja Eveliina osallistuivat siihen.

5.3 Oman oppimisen arviointi

Huomasin monesti opinnäytetyötä tehdessäni, että sitä on todella kiva tehdä. Tunne kertoo siitä, että olen valinnut oikean aiheen, joka kiinnostaa minua aidosti. Myös se, että tiesin, tai ainakin toivoin, työstäni olevan hyötyä toimeksiantajalleni, motivoi minua tekemään työni hyvin.

Motivaatiooni vaikutti vahvasti se, että viihdyin puolustusministeriössä niin hyvin. Jos toimeksiantajani olisi ollut minulle yhdentekevä tai jos olisin epäillyt työstä saatavaa hyötyä, olisin tehnyt koko työn alta riman.

Toisaalta, vaikka motivaationi oli hyvä, huomasin, että olin mennyt sieltä, mistä aita on matalin tai vähintäänkin pysynyt mukavuusalueellani. Jos olisin haastanut itseäni oppimaan, olisin tehnyt kvantitatiivisen tutkimuksen. Minulla ei kuitenkaan ollut halua taistella

opinnäytetyöni kanssa yhtään enempää, joten valitsemani produkti on ollut minulle oikein sopiva.

Prosessissa ei ollut juurikaan mitään vaikeaa tai uutta lukuun ottamatta videon editoimista. Olin tehnyt haastatteluja ennenkin, olin käyttänyt puhelimen nauhuria ja kirjoittanut muistiinpanoja. Enemmän haastetta sain kirjoitusprosessissa. Vaikka olin päättänyt tehdä tällä kertaa toisin, huomasin silti sortuvani samoihin sudenkuoppiin, minkä kanssa olen taistellut aina opiskellessani: en jaksaa kirjoittaa lähdeviitteitä heti oikein enkä malta tehdä sisällysluetteloa oikeanlaiseksi heti alusta alkaen. En siis oppinut vieläkään niitä asioita, joita en ollut aiemminkaan osannut tai malttanut tehdä. Tämä pätee myös muihin elämänosiin: tee asiat kerralla kunnolla, niin niihin ei tarvitse enää myöhemmin palata.

En halua olla liian kriittinen itselleni: opinnäytetyön tekeminen sujui hyvin ja aikataulussa, jopa etuajassa, kaiken muun kiireen keskellä ja sen tekeminen oli hauskaa. Vaikka en haastanut itseäni enkä juurikaan kamppaillut opinnäytetyöni kanssa lukuun ottamatta viimeistä korjausvaihetta, koen, että tein hyvää työtä, josta voin olla ylpeä. Varsinkin, kun valmistun vuoden suunnitellusta etuajassa.

Olen suunnitelmallinen, mutta en järkevä ja pitkäjänteinen projektintekijä. Toisin sanoen osaan tehdä hyvin viikoittaisia suunnitelmia, mutta kun törmään haasteeseen, koko projekti saattaa loppua siihen. Tässä tapauksessa niin ei ollut. Ymmärsin, että valmistuakseni minun pitää tehdä opinnäytetyö loppuun ja mieluusti kunnolla. Itselleni arvosana olisi lähes yhdeksä, mutta en halua antaa puolustusministeriöön huonosti tehtyä opinnäytetyötä.

Konkreettista hyötyä sain siitä, että opin käyttämään videon editointiohjelmaa.

5.4 Työnantajan hyöty

Sain harjoittelussani vaikutelman, että oman sektorini virkamiesten työtehtävät olivat hyvin vakiintuneet, eivätkä he juurikaan tehneet projekteja. Sen takia heille saattaa olla suurikin hyöty siitä, että minä tätä opinnäytetyötä tehdessäni selvitin harjoittelijoihin liittyviä asioita, joita heillä ei olisi aikaa selvittää.

Toki välillä mietin, että harjoittelijat ovat puolustusministeriössä verrattain vähän aikaa ja että ehkä olisi ollut hyödyllisempää tehdä samanlainen projekti liittyen virkamiehiin. Ehkä olisi, mutta harjoittelijat olivat huomattavasti lähempänä itseäni ja näin helpompi kohde-

ryhmä. Lisäksi he toimivat harjoittelunsa jälkeen hyvinä työnantajälähettiläinä, ja ainakin itse aion levittää puolustusministeriöstä vain positiivista työnantajakuva.

Lähteet

Barona. 18.5.2017. Työnantajamielikuvan rakentaminen on yhteinen projekti. Luettu Luettavissa: <https://blog.barona.fi/tyonantajamielikuvan-rakentaminen-on-yhteinen-projekti>. 21.2.2018.

Drake, M. & Salmi, M. 2018. Opinnäytetyö ja menetelmät tutuksi. Menetelmäopinnot virtuaalisesti. Haaga-Helia Moodle.

Duunitori. 29.4.2015. Hyvä työnantajamielikuva on avain onnistuneeseen rekrytointiin. Luettavissa: <https://duunitori.fi/tyoelama/tyonantajamielikuva/>. Luettu 21.2.2018.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus. Helsinki.

Korkalainen, E. 4.1.2018. Korkeakouluharjoittelija. Puolustusministeriö. Haastattelu. Helsinki

Monster. Brändi työnantajamielikuvan luomisessa. Luettavissa: <https://mhx.monster.fi/hr/hr-parhaat-kaytannot/ohjeita-rekrytointiin/tyonantajamielikuva/tyonantajamielikuva-ja-brandi.aspx>. Luettu 21.2.2018.

Opteam. 16.9.2016. Työnantajamielikuva ratkaisee rekrytoinnissa. Luettavissa: <https://blogi.opteam.fi/yrityksille/tyonantajamielikuva-ratkaisee-rekrytoinnissa>. Luettu 21.2.2018.

Raivio, E., Konttila, E. 10.11.2017. AMK-harjoittelija. Puolustusministeriö. Haastattelu. Helsinki

Roper, S. & Fill, C. 2012. Corporate Reputation Brand and Communication. Pearson Education Limited. Harlow.

Turunen, I. 14.11.2017. Korkeakouluharjoittelija. Puolustusministeriö. Haastattelu. Helsinki

Viinanen, H. 2.11.2017. Korkeakouluharjoittelija. Puolustusministeriö. Haastattelu. Helsinki

Vuokko, P. 2003. Markkinointiviestintä merkitys, vaikutus ja keinot. WS Bookwell Oy. Porvoo.

Väätäjä, R. 3.1.2018. Korkeakouluharjoittelija. Puolustusministeriö. Haastattelu. Helsinki.

Liitteet

Liite 1: Haastattelukysymykset

1. Millainen kuva sinulla oli puolustusministeriöstä tullessasi haastatteluun?
2. Miten kuvailisit harjoitteluhakuilmoitusta?
3. Miten rekrytointiprosessi sujui?
4. Mitä rekrytointiprosessissa voisi parantaa?
5. Onko alkuperäinen mielikuvasi ministeriöstä muuttunut harjoittelun aikana?
6. Jos mielikuvasi on muuttunut, miten?
7. Mitä muutosehdotuksia antaisit hakuilmoitukseen tai rekrytointiprosessiin (koke-
muksiesi pohjalta)?
8. Mitä ajatuksia sinulla on videotyökalusta, joka ministeriössä aiotaan ottaa käyt-
töön?

Liite 2: Linkki puolustusministeriölle tehtyyn harjoittelijavideoon

<https://drive.google.com/file/d/1SGFmytG1gsF536FqJD99J0MYGFEQ1r05/view>